Open Access

Public Organizations Management

Vol. -(), (Series -): ---/ 2025

https://doi.org/10.30473/ipom.2026.50848.5388

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

Identifying Factors, Challenges, and Consequences of Sensemaking in Organizational Life from the Perspective of Healthcare Employees: A Phenomenological Study

Najmeh Jalalian[1], Majid Zamaheni[2], Hamideh Shekari[3], Mehdi Fazli Aghdaei[4]

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Mathematics, Payame Noor University, Tehran, Iran.

*Correspondence
Najmeh Jalalian
E-mail: n.jalalian@pnu.ac.ir

How to cite
Jalalian, N., Zamaheni, M., Shekari, H., Fazli Aghdaei, M. (2026). Identifying Factors, Challenges, and Consequences of Sensemaking in Organizational Life from the Perspective of Healthcare Employees: A Phenomenological Study. *Public Organizations Management*, -(),

EXTENDED A B S T R A C T

Introduction

Sensemaking in organizational life has become an important concept in organizational behavior and human resource management. It refers to the cognitive and emotional processes through which employees interpret their work roles, relationships, and daily activities and develop a sense of purpose, value, and coherence in their professional experiences. When employees perceive their work as meaningful, they are more likely to demonstrate greater motivation, job satisfaction, and organizational commitment.

The importance of sensemaking is particularly evident in healthcare organizations. Healthcare employees work in complex and demanding environments characterized by high levels of responsibility, emotional pressure, time constraints, and continuous interactions with patients and their families. Their professional activities are directly associated with human life, suffering, and recovery. Consequently, interpreting challenging workplace experiences and connecting them to a meaningful professional identity becomes essential. Previous research has indicated that meaningful work can improve employee well-being, reduce burnout, and enhance organizational performance. However, much of the existing research has relied on quantitative approaches and standardized measurement instruments, which may not adequately capture the complexity of employees' lived experiences. Qualitative investigation is therefore necessary to understand how meaning is constructed, maintained, and challenged in actual organizational contexts. Accordingly, this study aimed to identify the factors, challenges, and consequences of sensemaking in organizational life from the perspective of healthcare employees, using a phenomenological approach.

Mothodology

This study employed a qualitative research design based on a phenomenological approach to explore healthcare employees' lived experiences of sensemaking in organizational life. Phenomenology provides an appropriate framework for examining how individuals perceive, interpret, and assign meaning to their experiences, enabling researchers to understand the subjective dimensions of workplace life.

The study population consisted of employees working in medical and healthcare centers who were directly involved in patient care and had experience with the daily realities of healthcare organizations. Participants were selected through purposive

sampling to ensure that individuals with relevant professional knowledge and experience were included. In total, 22 healthcare employees with diverse professional backgrounds and varying years of work experience participated in the study.

Data were collected through semi-structured interviews. This approach provided participants with the opportunity to describe their perceptions, feelings, and experiences while allowing the researchers to guide discussions toward the research objectives. Interview questions addressed employees' perceptions of meaningful work, the factors that facilitate or hinder meaning in the workplace, and the consequences of experiencing meaningful or meaningless work. Interviews continued until theoretical saturation was achieved, indicating that additional interviews no longer produced new insights or themes. With participants' consent, interviews were recorded and transcribed verbatim. The collected data were analyzed using thematic analysis. The analytical process involved familiarization with the data, coding significant statements, categorizing codes into subthemes, and organizing them into broader themes.

Findings

The findings revealed several factors influencing the creation and maintenance of meaning in the organizational lives of healthcare employees. These factors encompassed physical and environmental conditions, welfare and financial support, interpersonal relationships, professional development, leadership and organizational policies, workplace spirituality, and stress management.

First, physical and environmental conditions were identified as important determinants of employees' perceptions of meaningful work. Participants emphasized that workplace safety, hygiene, comfortable facilities, and an organized working environment contribute to psychological comfort and motivation. A suitable physical environment enables employees to perform their responsibilities more effectively and strengthens their positive perceptions of their professional roles.

Second, welfare and financial support were recognized as essential factors. Fair salaries, appropriate benefits, access to welfare facilities, and financial assistance during crises strengthen employees' sense of stability and appreciation. Such support also contributes to organizational trust and reinforces employees' perception that their work and contributions are valued.

Third, interpersonal relationships and social support play a significant role in sensemaking. Respectful and constructive relationships with colleagues and supervisors, effective teamwork, and a positive social climate create a sense of belonging and emotional security. These conditions help employees establish meaningful connections with their professional roles and the organization.

Fourth, opportunities for professional growth and career advancement contribute to meaningful work. Access to professional training, continuing education, career progression, creativity, and innovation encourages employees to improve their capabilities and pursue professional excellence. Such opportunities strengthen engagement and provide employees with a clearer sense of purpose.

Fifth, leadership style and organizational policies influence employees' experiences of meaning. Supportive leadership, transparent decision-making, and fair policies promote organizational justice and trust. Employees are more likely to feel valued and motivated when managers demonstrate concern for their well-being and treat them fairly.

Workplace spirituality and spiritual intelligence were also identified as important factors. Some participants regarded their professional activities as a form of service to humanity and derived meaning from helping patients and alleviating suffering. Strengthening spiritual values and reinforcing a sense of purpose can therefore enhance employees' experiences of meaningful work. In addition, stress management and work–life balance were emphasized. Flexible scheduling, effective stress-reduction practices, and supportive organizational policies can help healthcare employees maintain psychological well-being and sustain meaning in demanding work environments.

The study also identified several challenges that undermine the development or sustainability of meaningful work. Excessive workload and psychological burnout were among the most prominent barriers. High work pressure, inflexible task structures, and physically demanding conditions can cause exhaustion and reduce motivation. Employee turnover and team instability constitute another challenge, as difficulties in recruiting and retaining personnel increase the workload of existing employees and weaken team cohesion and shared purpose.

Insufficient organizational resources and support, including inadequate facilities and equipment, also restrict employees' ability to perform their duties effectively. Communication problems, misunderstandings, and internal conflicts negatively affect workplace relationships and employees' sense of belonging. Furthermore, employment and financial insecurity reduce employees' feelings of stability and organizational commitment. Other challenges include unclear performance indicators, inadequate supervision and evaluation systems, insufficient training and empowerment programs, and limited professional development opportunities. Finally, rapid technological changes and inadequate training in new systems can create frustration and resistance among employees.

The findings further demonstrated several positive consequences of meaningful work. These include increased organizational commitment and reduced turnover intentions, improved mental health and psychological resilience, enhanced clinical care quality, and higher productivity and organizational performance. Employees who experience meaning in their work tend to demonstrate greater loyalty, emotional stability, and capacity to cope with occupational stress. Their motivation and sense of purpose can also improve professional accuracy, patient outcomes, patient satisfaction, teamwork, and overall organizational effectiveness.

Discussion and Conclusion

The findings of this study demonstrate that Sensemaking in the organizational lives of healthcare employees is a multidimensional phenomenon influenced by individual, organizational, and environmental factors. Elements such as supportive leadership, positive interpersonal relationships, opportunities for professional development, adequate financial support, and a safe and comfortable work environment play critical roles in fostering meaningful work experiences. At the same time, challenges such as heavy workloads, insufficient resources, communication problems, job insecurity, and rapid technological changes can undermine employees' ability to experience meaning in their work. Addressing these challenges requires strategic organizational interventions aimed at improving working conditions and strengthening support systems. The positive outcomes associated with meaningful work highlight its importance for both employees and healthcare organizations. Meaningful work enhances employees' psychological well-being, strengthens organizational commitment, and improves the quality of healthcare services. Therefore, healthcare managers and policymakers should prioritize initiatives that promote meaningful work environments. These initiatives may include improving workplace conditions, providing continuous professional development opportunities, strengthening supportive leadership practices, and fostering organizational cultures based on respect, collaboration, and shared purpose. By recognizing and supporting the Sensemaking processes of healthcare employees, organizations can not only improve employees' quality of work life but also enhance the overall effectiveness and sustainability of healthcare systems.

K E Y W O R D S

Sensemaking Factors, Organizational Life, Health Care Workers, Phenomenological Method.

Copyright © 2026, The Authors. Published by Payame Noor University.
This is an open access article under the CC BY (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

فصلنامه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال –، شماره –، پیاپی –، – ۱۴۰۴ ()

https://doi.org/10.30473/ipom.2026.50848.5388

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

«مقاله پژوهشی- اکتشافی»

شناسایی عوامل، چالش‌ها و پیامدهای معناسازی در زندگی سازمانی از نگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی: یک مطالعه پدیدارشناختی

نجمه جلالیان[۱*]، مجید ضماهنی[۲]، حمیده شکاری[۳]، مهدی فضلی عقدایی[۴]

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. استادیار، گروه ریاضی کاربردی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: نجمه جلالیان

رایانامه: n.jalalian@pnu.ac.ir

تاریخ پذیرش:

تاریخ دریافت:

استناد به این مقاله:

جلالیان، نجمه؛ ضماهنی، مجید؛ شکاری، حمیده و فضلی عقدایی، مهدی (۱۴۰۵). شناسایی عوامل، چالش‌ها و پیامدهای معناسازی در زندگی سازمانی از نگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی: یک مطالعه پدیدارشناختی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، –()، –.

چکیده

معناسازی سازمانی فرایندی است که طی آن کارکنان به تفسیر و درک رویدادها، شرایط و تجربیات محیط کار پرداخته و از طریق آن، برای موقعیت‌های سازمانی خود معنا و چارچوبی قابل فهم ایجاد می‌کنند. این فرایند، به‌ویژه در محیط‌های پیچیده و پرفشار مراقبت‌های بهداشتی، می‌تواند در نحوه ادراک کارکنان از نقش شغلی، روابط کاری و شرایط سازمانی آنان مؤثر باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. جامعه پژوهش شامل کارکنان مراقبت‌های بهداشتی شاغل در بیمارستان‌ها، کلینیک‌ها و سایر مراکز بهداشتی و درمانی شهر یزد بود و مشارکت‌کنندگان با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد حداکثر تنوع انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۲۲ نفر گردآوری و تا دستیابی به اشباع جمع‌آوری شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش هفت‌مرحله‌ای کلایزی (۱۹۸۷) انجام شد. برای اطمینان از اعتبار و اعتمادپذیری یافته‌ها، از روش‌های بررسی اعضا، درگیری طولانی‌مدت، ارزیاب بیرونی، استفاده از چندین محقق و ثبات درونی استفاده شد. تحلیل پدیدارشناختی تجربه‌های مشارکت‌کنندگان، سه مقوله اصلی عوامل، چالش‌ها و پیامدهای معناسازی در محیط کار را آشکار ساخت. عوامل معناساز شامل هفت تم اصلی شرایط فیزیکی و محیطی، امکانات مالی و رفاهی، روابط انسانی و حمایت اجتماعی، رشد و ارتقای شغلی، سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی، معنویت و کاهش فشار شغلی؛ چالش‌ها شامل هفت تم اصلی فرسودگی و فشار کاری، بی‌ثباتی نیروی انسانی، کمبود منابع و حمایت، تعارضات ارتباطی، ناامنی شغلی و مالی و چالش‌های تغییر و فناوری؛ و پیامدها شامل چهار تم اصلی افزایش تعهد و رضایت شغلی، ارتقای سلامت روان و تاب‌آوری، بهبود کیفیت مراقبت و تقویت بهره‌وری و عملکرد سازمانی. پیشنهاد می‌شود مدیران با تقویت حمایت‌های سازمانی، بهبود شرایط کار، توسعه فرصت‌های رشد، مدیریت عادلانه و کاهش فشارهای شغلی، زمینه شکل‌گیری و تداوم تجربه کار معنادار را فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی

عوامل معناساز، زندگی سازمانی، کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، روش پدیدارشناسی.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۵ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشرشده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

معناسازی سازمانی به‌عنوان یک فرآیند کلیدی در مدیریت و سازمان‌ها، به تبیین چگونگی درک و تفسیر افراد از وقایع و محیط‌های اطرافشان می‌پردازد. این مفهوم به‌طور خاص در شرایطی که سازمان‌ها با تغییرات و چالش‌های جدید مواجه می‌شوند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. با توجه به پیچیدگی‌های محیط‌های کاری و عدم قطعیت‌های موجود، معناسازی به کارکنان کمک می‌کند تا از طریق ایجاد معنا، به واکنش‌های مؤثرتر و سازگارتر نسبت به تغییرات بپردازند (عارف و همکاران، ۱۳۹۸). معناسازی به‌ویژه در زمان‌های بحران یا تغییرات مهم، جایی که فرآیندهای سنتی تصمیم‌گیری ممکن است دچار تزلزل شوند، بسیار مهم است. این به سازمان‌ها کمک می‌کند تا موقعیت‌های پیچیده را با شفاف‌سازی آنچه اتفاق می‌افتد و تعیین پاسخ‌های مناسب هدایت کنند. در طول بحران‌ها، حس‌سازی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با تقویت درک مشترک بین اعضا درباره وضعیت موجود، عملیات را تثبیت کنند. این فرآیند به‌ویژه در شرایطی که عدم قطعیت و ابهام وجود دارد، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (کودیسا[1]، ۲۰۱۷).

معناسازی به‌عنوان ابزاری مؤثر برای تحلیل تغییرات سازمانی شناخته می‌شود. این مفهوم به مدیران و کارکنان کمک می‌کند تا علل تغییرات را شناسایی کرده و تأثیرات آن را بر عملکرد سازمان بررسی کنند. نحوه‌ای که مدیران تغییرات را برای کارکنان معنا می‌کنند، تأثیر زیادی بر پذیرش و موفقیت این تغییرات دارد. مدیران باید با ایجاد یک فهم مشترک از نیاز به تغییر، کارکنان را در فرآیند معناسازی مشارکت دهند (مایتلیس و کریستینسون[2]، ۲۰۱۴).

امروزه کارکنان بهداشت و درمان در محیط‌هایی فعالیت می‌کنند که پیچیدگی، فشار کاری و شدت مسئولیت‌ها بسیار بالا است و همین شرایط باعث می‌شود عوامل معناساز نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تجربه حرفه‌ای و عملکرد سازمانی آنان داشته باشند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، همسویی ارزش‌های فردی با اهداف و چشم‌انداز سازمانی است؛ عاملی که می‌تواند حس هدفمندی، تعلق و هویت حرفه‌ای را تقویت کرده و در نهایت میزان انگیزش و رضایت شغلی را افزایش دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد زمانی که کارکنان احساس می‌کنند ارزش‌های شخصی آنان با رسالت سازمان هماهنگ است، تلاش بیشتری برای ایفای نقش خود کرده و به مشارکت فعال‌تر در فرآیندهای سازمانی تمایل پیدا می‌کنند. همچنین همکاری تیمی، مسئولیت‌پذیری مشترک و حمایت همکاران از مؤلفه‌های مهم معناسازی در کار محسوب می‌شوند. وقتی کارکنان تجربه می‌کنند که بخشی از یک تیم منسجم هستند، حمایت اجتماعی دریافت می‌کنند و در مواجهه با چالش‌ها تنها نیستند، رضایت حرفه‌ای و تاب‌آوری آنان افزایش می‌یابد. این حس جامعه و انسجام نه‌تنها سلامت روانی کارکنان را بهبود می‌بخشد، بلکه باعث ارتقای سلامت سازمانی، افزایش تعهد و بهبود عملکرد تیمی در مراکز درمانی می‌شود. بعد مهم دیگری از شکل‌گیری معنا در محیط‌های بهداشتی–درمانی به تعامل میان اعتماد به رهبری، احساس ارزشمندی و دسترسی به حمایت‌های سازمانی مربوط است.

پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که قصد ماندگاری کارکنان به‌شدت تحت تأثیر ادراک آنان از کیفیت رهبری، منابع در اختیار، عدالت سازمانی و میزان به رسمیت‌شناختن تلاش‌ها قرار دارد (میس و همکاران[3]، ۲۰۲۴). اگرچه نیکوکاری و انگیزه خدمت‌رسانی برای بسیاری از کارکنان سلامت محرک‌های درونی قدرتمندی هستند، اما این عوامل به‌تنهایی نمی‌توانند آثار فرسودگی شغلی، کمبود منابع یا شرایط کاری ناپایدار را جبران کنند. ازاین‌رو رهبران باید محیط‌هایی ایجاد کنند که در آن اعتماد، تعلق، قدردانی و ارتباطات انسانی سالم در اولویت باشد.

علاوه‌بر این، شادکامی حرفه‌ای و رضایت روان‌شناختی حاصل از کار نقش چشمگیری در کاهش ترک شغل و افزایش پایداری نیروی انسانی دارند. شواهد نشان می‌دهد که معنا در زندگی و شادکامی حرفه‌ای – که ریشه در تحقق ارزش‌های شخصی از طریق کار دارد – رابطه‌ای معکوس با قصد ترک خدمت دارند و می‌توانند روحیه، انگیزش و پایداری کارکنان را در محیط‌های پراسترس حوزه سلامت تقویت کنند (هوانگ و همکاران[4]، ۲۰۲۳). در چنین شرایطی، سازمان‌هایی موفق‌ترند که رویکردهای روان‌شناسی مثبت را با اقدامات عملی و سازوکارهای حمایتی ترکیب می‌کنند تا کارکنان احساس کنند نقش مؤثر و ارزشمندی در سیستم سلامت ایفا می‌کنند.

به گفته لی و همکاران (۲۰۲۲) پرستار مهم‌ترین گروه در میان متخصصان مراقبت‌های بهداشتی هستند و ثبات تیم آنها به‌طور قابل‌توجهی بر کیفیت مراقبت تأثیر می‌گذارد. کیفیت خاص زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی به‌عنوان میزانی که کارکنان مراقبت‌های بهداشتی می‌توانند نیازهای

1. Kudesia
2. Maitlis & Christianson
3. Meese et al
4. Huang et al

شخصی مهم را از طریق تجربه خود در سازمان برآورده کنند و میزان توانایی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی برای رسیدن به اهداف مهم سازمانی تعریف می‌شود. کیفیت زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی یک نگرانی اساسی برای سازمان‌های خدمات سلامت است زیرا بر بهره‌وری دستیابی به مراقبت بهینه تأثیر می‌گذارد. علاوه‌بر این، توجه به کیفیت زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی برای ارائه خدمات با کیفیت مراقبت‌های بهداشتی، کمک به جلوگیری از جابجایی کارکنان، افزایش انگیزه و حفظ و بهبود بهره‌وری برای کارکنان و سازمان‌ها ضروری است (عبادی وتابنژاد[1]، ۲۰۲۲).

شناسایی عوامل معنا بخش زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی نه‌تنها داده‌های پایه را فراهم می‌کند، بلکه به‌عنوان شواهدی برای سازمان‌ها برای برنامه‌ریزی و طراحی استراتژی‌هایی برای حفظ کارکنان و افزایش بهره‌وری آنها عمل می‌کند که در نهایت منجر به ارائه مراقبت‌ها با کیفیت بالا می‌شود.

در دنیای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی در زمینه حفظ انگیزه و رضایت کارکنان مواجه هستند. یکی از عوامل کلیدی که می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش تعهد سازمانی کمک کند، احساس معنا و هدف در کار است. کارکنانی که حس می‌کنند کارشان دارای معنا و هدف است، معمولاً از سطوح بالاتری از انگیزه و تعهد نسبت به سازمان برخوردارند. این موضوع به‌ویژه در شرایطی که فشارهای کاری و استرس‌های ناشی از محیط کار افزایش‌یافته، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. با این حال، در بسیاری از سازمان‌ها، هنوز به‌طور جامع به شناسایی و درک عوامل مؤثر بر ایجاد این احساس معنا پرداخته نشده است. عدم توجه به این عوامل می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی، افزایش نرخ ترک شغل و کاهش بهره‌وری کارکنان شود.

کارکنان مراقبت‌های بهداشتی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام سلامت، نقش حیاتی در ارائه خدمات دارند. با توجه به فشارهای روانی و جسمی که این گروه با آن مواجه است، شناسایی عواملی که به ایجاد معنا در زندگی سازمانی آن‌ها کمک می‌کند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. روش پدیدارشناسی به‌عنوان یک رویکرد کیفی، امکان بررسی عمیق تجربیات زیسته کارکنان را فراهم می‌آورد. این روش می‌تواند به شناسایی مضامین و الگوهای جدیدی که بر احساس معنا تأثیرگذارند کمک کند؛ بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش این است که عوامل معناساز در زندگی سازمانی از دیدگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی چیست و چگونه می‌توان آن‌ها را شناسایی و تحلیل کرد؟

مبانی نظری

از دیدگاه روان‌شناختی، معنی کار عمیقاً به تجربیات و تعاملات فرد در محیط کار مرتبط است. این تعادل بین ارزش‌های شخصی و فعالیت‌های حرفه‌ای را منعکس می‌کند و بر هماهنگی بین هویت و کار تأکید می‌کند. زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی نیز بر این ادراک تأثیر می‌گذارند، به وجود آوردن آن را یک مفهوم پویا کند که در محیط‌های مختلف تکامل می‌یابد. از نظر تاریخی، کار به‌عنوان یک جزء مرکزی در زندگی انسان دیده می‌شود که توابع اقتصادی، اجتماعی، حیثیت و روان‌شناختی را برآورده می‌کند. این ابعاد ماهیت چندوجهی اهمیت کار را برجسته می‌کنند که فراتر از فعالیت اقتصادی صرف به شامل شکل‌گیری هویت و مشارکت اجتماعی می‌شود (پیگنو و هاوسمند[2]، ۲۰۲۱).

چارچوب‌های جامعه‌شناختی و فلسفی درک کار معنی‌دار را با تأکید بر کرامت، برابری و هنجارهای اجتماعی غنی‌تر می‌کنند. کار شایسته – یک مفهوم مرتبط – بر درآمد عادلانه، امنیت محل کار، فرصت‌های توسعه شخصی و آزادی برای ابراز نگرانی‌ها تمرکز دارد. این جنبه‌ها با اهداف گسترده‌تر ادغام اجتماعی و برابری مطابقت دارد. سازمان بین‌المللی کار شایسته را به‌عنوان اشتغال مولد تعریف می‌کند که نیازهای اساسی را برآورده می‌کند و در عین حال به مشارکت‌های اجتماعی کمک می‌کند. این دیدگاه نشان می‌دهد که چگونه معنی در کار با ارزش‌های اجتماعی گسترده‌تر مانند احترام به حقوق و وظایف همپوشانی دارد (زامیتی[3] و همکاران، ۲۰۲۱).

مفهوم زندگی سازمانی عمیقاً در نظریه‌های توسعه و رفتار سازمانی ریشه دارد. تحقیقات نشان می‌دهند که سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های اجتماعی عمل می‌کنند، جایی که افراد برای دستیابی به اهداف مشترک از طریق فعالیت‌های ساختاریافته مانند برنامه‌ریزی استراتژیک، بازاریابی و مدیریت مالی همکاری می‌کنند. مطالعات بر اهمیت تاب‌آوری سازمانی، یادگیری و قابلیت تطبیق‌پذیری در مدیریت پیچیدگی‌های محیط کسب‌وکار مدرن تأکید دارند (سوزا[4] و همکاران، ۲۰۲۴).

سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری مداوم و نوآوری را ترویج می‌دهند، بهتر قادر به مواجهه با اختلالات و حفظ مزیت رقابتی هستند (البرت[5]، ۲۰۲۴). بحث‌های علمی اخیر به بررسی تعامل بین چرخه‌های زندگی سازمانی و فرهنگ شرکتی پرداخته‌اند. مرور سیستماتیک ادبیات نشان می‌دهد که عوامل نهادی و راهبردی

1 . Ebadi & Tabanejad

2 . Pignault & Houssemand
3 . Zammitti
4 . de Sousa
5 . Albert

تأثیر قابل‌توجهی بر توانایی یک سازمان در عبور از مراحل مختلف چرخه زندگی دارند. عدالت سازمانی، انگیزش کارکنان و سبک‌های رهبری نیز نقش کلیدی در شکل‌گیری پویایی‌های محیط کاری و بهره‌وری کلی ایفا می‌کنند (خان[1] و همکاران، ۲۰۲۳؛ وهبی[2] و همکاران، ۲۰۲۲). با درک این عناصر، سازمان‌ها می‌توانند سیاست‌هایی را اجرا کنند که تعامل کارکنان را افزایش داده و رشد پایدار را هدایت کند.

در دهه‌های اخیر، معنا بخشی به زندگی سازمانی توجه بسیاری را به‌ویژه در بخش‌های مراقبت‌های بهداشتی به خود جلب کرده است. تحقیقات نشان داده است که مراقبت‌های بهداشتی ناکافی می‌تواند منجر به کاهش اثربخشی و کیفیت مراقبت‌های ارائه شده توسط پرستاران، افزایش شکایات و هزینه‌های مستقیم پزشکی بالاتر شود. توجه به کیفیت زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی به یک عامل مهم در ارائه مراقبت‌های بهداشتی تبدیل شده است (سیبوئه و همکاران[3]،۲۰۲۴). ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که عوامل فردی و سازمانی می‌توانند بر رفتارهای نوآورانه، رضایت شغلی، کیفیت عملکرد و نحوه مواجهه کارکنان با تغییرات اثرگذار باشند. ازاین‌رو، بررسی الگوهای رهبری، فرایندهای معنابخشی و سازوکارهای اثرگذار بر درک کارکنان از محیط کار، در مطالعات جدید جایگاه ویژه‌ای یافته است.

پیشینه پژوهش

در ادامه، به مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط در این حوزه پرداخته می‌شود. بانشی و همکاران (۱۴۰۳) با استفاده از فراترکیب و دلفی، مفهوم «کار با معنا» را در سه سطح فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی شناسایی کردند و نشان دادند که سطح درون‌سازمانی دارای بیشترین اهمیت در شکل‌گیری کار معنادار است.

جمشیدی و نیک‌نام (۱۴۰۳) نشان دادند که امید، معنا در کار و پیوند اجتماعی به‌طور معناداری تاب‌آوری سازمانی و عملکرد کارکنان را تقویت می‌کنند و معنا در کار نقش میانجی مؤثری در کاهش فرسودگی و افزایش عملکرد دارد.

دهقانی‌زاده و احمدی (۱۴۰۳) بیان کردند که مبادله رهبر–عضو، کار معنادار و خودرهبری از پیشایندهای اصلی رفتار نوآورانه‌اند و کامیابی شغلی و خودرهبری نقش میانجی در تقویت نوآوری کارکنان دارند.

کریم‌زاده یزدلی (۱۴۰۳) نشان داد که چرخه زندگی سازمانی با سبک‌های مختلف رهبری (دستوری، مدارا، مشاوره‌ای و مشارکتی) رابطه مثبت دارد و تغییر مراحل چرخه زندگی می‌تواند الگوی رهبری را تحت تأثیر قرار دهد.

مقدسی و کریمی (۱۴۰۲) دریافتند که اجرای برنامه‌ریزی منابع سازمانی از طریق ساختارهای فنی و اجتماعیِ حس‌سازی، بر فرآیند معنابخشی و تفسیر کارکنان از تغییرات سازمانی اثرگذار است.

میس و همکاران[4] (۲۰۲۴) با بررسی معنای کار و محیط سازمانی در تیم‌های مراقبت بهداشتی گزارش کردند که گرچه معنا با کاهش قصد ترک شغل مرتبط است، اما مؤلفه‌های سطح سازمانی-نظیر اعتماد به رهبری ارشد، حمایت سازمانی، احساس تعلق، به رسمیت شناخته شدن و دسترسی به منابع-بیشترین سهم را در تبیین قصد جابجایی و شاخص‌های نگهداشت کارکنان دارند. این یافته‌ها بر اهمیت ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و حمایت تأکید دارند.

در حوزهٔ کیفیت زندگی کاری، سیبوئه و همکاران (۲۰۲۴) در مرور نظام‌مند خود سه محور فردی، شغلی و روان‌شناختی را تعیین‌کننده کیفیت زندگی کاری پرستاران معرفی کردند. به‌طور مشابه، پریتیو و تیلاگاراج[5] (۲۰۲۴) نشان دادند که کیفیت زندگی کاری و تعادل کار–زندگی به‌طور متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و عواملی مانند محیط کار، پاداش و به رسمیت شناختن نقشی محوری در بهبود این تعادل دارند.

همچنین آدیکاری و گیاوالی[6] (۲۰۲۴) دریافتند که انعطاف‌پذیری ساعت کار و مرخصی‌ها رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، در حالی که طراحی شغل نقش معناداری در این زمینه نداشت.

هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که معنا در زندگی و شادکامی حرفه‌ای رابطه منفی با قصد ترک خدمت دارد و شادکامی حرفه‌ای قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده است. این مطالعه بر ضرورت تقویت عوامل روان‌شناختی مثبت در میان کارکنان سلامت تأکید کرد.

الکسیچ و همکاران[7] (۲۰۲۳) نیز نشان دادند که فشارهای فناورانه می‌تواند از طریق سرخوردگی، برداشت کارکنان از کار معنادار را کاهش دهد؛ اما مسئولیت اجتماعی شرکت توان تعدیل این اثرات را دارد. در همین راستا، کوکولج و همکاران[8] (۲۰۲۳) بیان کردند که سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های مدرن، توسعه حرفه‌ای و برنامه‌های راهنمایی می‌تواند کیفیت زندگی کاری و انگیزش کارکنان فناوری اطلاعات را تقویت کند.

---

1. Khan
2. Wahby
3. Sibuea et al
4. Meese et al
5. Prithivi & Thilagaraj
6. Adhikari & Gyawali
7. Aleksić et al
8. Kukolj et al

فی و همکاران[1] (۲۰۲۳) نشان دادند که رفتار کاری فعالانه و آینده‌نگر موجب افزایش تجربه معنا در کار می‌شود، به‌ویژه در مشاغلی که با آینده‌ای غیرقابل‌پیش‌بینی مواجه‌اند.

همچنین افشاری[2] (۲۰۲۱) روشن ساخت که شکل‌گیری هویت معنادار شغلی، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد و نقش مؤثری در مدیریت منابع انسانی دارد. هوول و همکاران[3] (۲۰۲۰) نشان دادند که معناسازی اولیه کارکنان مشارکت کاری را تقویت می‌کند و این مشارکت به بهبود نگرش به تغییر و افزایش عملکرد تطبیقی می‌انجامد. افزون بر این، مطالعات نظری براون و همکاران (۲۰۱۴) و نیز مایتلیس و کریستینسون (۲۰۱۴) جایگاه محوری فرایند معناسازی را در درک شرایط مبهم، هدایت کنش جمعی و تصمیم‌گیری سازمانی برجسته کرده‌اند.

در همین راستا، لوشر و لوئیس (۲۰۰۸) تبیین کردند که مدیران میانی می‌توانند با بازتفسیر تناقض‌های سازمانی از منظر پارادوکس، فرایند تغییرات سازمانی را مؤثرتر مدیریت کنند. مقایسه پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که «کار معنادار»، «روابط بین معنا»، «معناسازی» و «حس‌سازی» عناصر محوری در تبیین تجربه کارکنان هستند و عوامل فردی مانند امید، هویت شغلی، پیوند اجتماعی، رفتار فعالانه و خودرهبری به‌طور مستقیم تاب‌آوری سازمانی، عملکرد، نوآوری و مشارکت کاری را تقویت می‌کنند. هم‌زمان، مؤلفه‌های درون‌سازمانی نظیر مبادله رهبر–عضو، سبک‌های رهبری، محیط حمایتی، پاداش، به رسمیت شناخته شدن، اعتماد به رهبری ارشد و حمایت سازمانی در شکل‌گیری کار معنادار، رضایت، انگیزش و کاهش قصد ترک شغل نقش تعیین‌کننده دارند. همچنین ساختارهای فنی و اجتماعی، فشارهای فناورانه و شرایط محیط کار می‌توانند معنای کار، کیفیت زندگی کاری و نحوه تفسیر تغییرات سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند. در مجموع، یافته‌ها تأکید می‌کنند که ایجاد معنا در کار، طراحی وظایف معنادار، تقویت شادکامی حرفه‌ای و فراهم‌سازی محیطی مبتنی بر اعتماد و حمایت، پیشایندهای اساسی بهبود عملکرد، نوآوری و نگهداشت کارکنان هستند.

مرور ادبیات نشان می‌دهد که اگرچه در پژوهش‌های پیشین ابعاد مختلف معناسازی و کار معنادار، از جمله عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی مؤثر بر شکل‌گیری معنا در محیط کار و نیز پیامدهای آن بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان مورد توجه قرار گرفته است، بخش قابل‌توجهی از این مطالعات بر سنجش روابط میان متغیرها یا بررسی یک یا چند بُعد مشخص از معناسازی متمرکز بوده‌اند. در مقابل، تجربه زیسته کارکنان از چگونگی شکل‌گیری معنا در بستر واقعی زندگی سازمانی، موانع و چالش‌های فرایند معناسازی و پیامدهای ادراک‌شده آن، به‌ویژه در محیط‌های پیچیده و پرفشار مراقبت‌های بهداشتی، کمتر به‌صورت یکپارچه بررسی شده است. همچنین، بخش مهمی از ادبیات موجود عمدتاً به کارکنان سازمان‌های عمومی یا کسب‌وکارها پرداخته و تجربه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی را در زمینه سازمانی و حرفه‌ای خاص خود کمتر مورد توجه قرار داده است. ازاین‌رو، نوآوری پژوهش حاضر در آن است که با اتخاذ رویکرد پدیدارشناختی و تمرکز بر تجربه زیسته کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، عوامل شکل‌دهنده معناسازی، چالش‌های فرایند معناسازی و پیامدهای حاصل از تجربه کار معنادار را در یک چارچوب منسجم و چندبعدی شناسایی و تبیین می‌کند. بدین ترتیب، پژوهش حاضر می‌کوشد از رویکردهای صرفاً متغیر محور فراتر رفته و تصویری عمیق‌تر از نحوه شکل‌گیری، تضعیف و پیامدهای معناسازی در زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی بوده است روش پدیدارشناسی به بررسی تجربیات واقعی افراد می‌پردازد. قلمرو زمانی پژوهش نیمه دوم سال ۱۴۰۳ و نیمه اول سال ۱۴۰۴ بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی بود که در بیمارستان‌ها، کلینیک‌ها و سایر مراکز درمانی در شهر یزد فعال بودند و در ارتباط با موضوع عوامل معناساز در زندگی سازمانی تجربه داشتند.

جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از سؤالات باز و مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. در مصاحبه‌ها، سؤالات با هدف کسب اطلاعات از طریق نفوذ به لایه‌های عمیق ذهن مشارکت‌کنندگان پرسیده شد. برخی از سؤالات عبارت‌اند از:

– چه زمانی احساس می‌کنید که کارتان معنادار است؟

– چه تجربیات خاصی از کار در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی برای شما معنادار بوده است؟

– چه عواملی به نظر شما بر احساس معناداری کار تأثیر می‌گذارد؟

– چگونه روابط اجتماعی و ارتباطات در محیط کار بر احساس معنایابی شما تأثیر می‌گذارد؟

– فرصت‌های رشد و توسعه چه تأثیری بر احساس معنایابی شما دارد؟

– چه چالش‌هایی را در محیط کار تجربه کرده‌اید که بر احساس معناداری شما تأثیر گذاشته است؟

1. Fay et al
2. Afshari
3. van den Heuvel et al

– چه پیامدهایی از احساس معناداری یا عدم معناداری در کار خود مشاهده کرده‌اید؟

با توجه به ماهیت پدیدارشناختی پژوهش و هدف آن برای دستیابی به درکی عمیق از تجربه زیسته کارکنان مراقبت‌های بهداشتی از معناسازی در زندگی سازمانی، از نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد حداکثر تنوع استفاده شد. در انتخاب مشارکت‌کنندگان تلاش شد افرادی با تجربه مستقیم و قابل‌توجه از محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی انتخاب شوند و در عین حال، از نظر ویژگی‌هایی همچون جنسیت، گروه شغلی، سطح تحصیلات و سابقه کاری تنوع مناسبی در نمونه وجود داشته باشد. این تنوع امکان دسترسی به دیدگاه‌ها و تجربه‌های متفاوت کارکنان را فراهم کرد و به غنای داده‌ها و شناسایی وجوه مشترک و متفاوت تجربه معناسازی در زندگی سازمانی کمک نمود. نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع داده‌ها ادامه یافت و پس از انجام ۲۲ مصاحبه، داده‌های جدید و معناداری که موجب شکل‌گیری مضمون جدیدی شود، به دست نیامد.

منظور از اشباع حالتی است که پژوهشگر در آن به‌طور ذهنی به این نتیجه می‌رسد که داده‌های جدید اطلاعات جدید یا شناخت بیشتری نسبت به تدوین مقوله‌ها به دست نمی‌دهند. در مصاحبه، مهم‌ترین اصل آن بود که داده‌های کیفی گردآوری شده بازتابی دقیق و معتبر از دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان باشد. بدین منظور، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها ابتدا به‌صورت رسمی و بدون هرگونه مداخله یا جهت‌دهی جمع‌آوری شد.

روایی و پایایی یافته‌ها، با معیارهای زیر مورد بررسی قرار گرفت: ۱- بررسی اعضا: حین مصاحبه‌ها و بعد از تحلیل مصاحبه‌ها، دست‌نوشته‌های مصاحبه‌ها و مفاهیم به دست آمده بر مبنای تجربه‌های افراد، در اختیار آنان قرار گرفت تا اطمینان حاصل شود که افراد با موارد ثبت شده موافق هستند. ۲- درگیری طولانی‌مدت: حضور طولانی محقق مدت در محل، باعث ایجاد اعتماد بین مشارکت‌کنندگان در تحقیق با هدف به دست آوردن چشم‌انداز بهتری از موقعیت و زمینهٔ تحقیق را فراهم کرد. ۳- ارزیاب بیرونی: درخواست از یک محقق بیرونی که در فرایند تحقیق درگیر نبوده است تا فرایند تحلیل داده و یافته‌ها را ارزیابی کند تا تعیین کند که آیا یافته‌ها به دقت، داده‌ها را نمایندگی می‌کنند یا خیر. ۴- استفاده از چندین محقق: با مشارکت چندین محقق در فرآیند تحلیل داده‌ها، ثبات و تکرارپذیری یافته‌ها افزایش یافت. ۵- ثبات درونی: با استفاده از یک روش سیستماتیک برای جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، اطمینان حاصل می‌شود که یافته‌ها قابل تکرار هستند. این شامل استفاده از یک چارچوب نظری مشخص و روش‌های یکسان برای مصاحبه‌ها است. برای افزایش وابستگی و استحکام فرایند تحلیل، مراحل گردآوری داده‌ها، کدگذاری، استخراج مقوله‌ها و شکل‌گیری مضامین به صورت منظم مستندسازی شد و فرایند تحلیل و مضامین نهایی توسط صاحب‌نظران و استادان مرتبط بازبینی شد. همچنین با حفظ پیوند میان داده‌های خام، گزاره‌های معنادار و مضامین نهایی، امکان ردیابی فرایند تحلیل و تأییدپذیری یافته‌ها فراهم شد.

در ادامه مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول (۱) آورده شده است:

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

نفر	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه
۱	مرد	کارشناسی	پرستار	۲۰
۲	زن	پزشک عمومی	پزشک	۱۷
۳	زن	کارشناسی	پرستار	۱۶
۴	مرد	پزشک عمومی	پزشک	۲۵
۵	زن	کارشناسی	کارشناس بهداشت	۱۵
۶	مرد	کارشناسی	پرستار	۱۶
۷	زن	متخصص	پزشک	۲۸
۸	زن	کارشناسی	پرستار	۲۱
۹	مرد	کارشناسی ارشد	پرستار	۱۹
۱۰	زن	کارشناسی	پرستار	۱۸
۱۱	مرد	متخصص	پزشک	۲۸
۱۲	مرد	کارشناسی	کارشناس بهداشت	۱۷
۱۳	زن	متخصص	پزشک	۲۵
۱۴	مرد	کارشناسی	پرستار	۱۶

۱۵	زن	کارشناسی	پرستار	۱۵
۱۶	مرد	کارشناسی ارشد	پرستار	۱۷

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شوندگان

نفر	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه
۱۷	مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس بهداشت	۱۹
۱۸	زن	کارشناسی	پرستار	۱۴
۱۹	زن	کارشناسی	پرستار	۱۸
۲۰	زن	پزشک عمومی	پزشک	۲۶
۲۱	مرد	کارشناسی	پرستار	۱۹
۲۲	زن	کارشناسی	پرستار	۱۷

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها در این پژوهش با استفاده از روش هفت‌مرحله‌ای کلایزی (۱۹۸۷) و در چارچوب رویکرد پدیدارشناسی به شرح زیر صورت گرفت:

گام اول: تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت‌کننده در مطالعه را که به‌طور مرسوم پروتکل نامیده می‌شود، به‌منظور به دست آوردن یک احساس و مأنوس شدن با آنها بخوانید.

گام دوم: به هر یک از پروتکل‌ها مراجعه و جملات و عباراتی را که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط است، استخراج نمایید. این مرحله تحت عنوان استخراج جملات مهم شناخته شده است.

گام سوم: تلاش نمایید تا به معنای هر یک از جملات مهم پی ببرید. این مرحله تحت عنوان فرموله کردن معانی شناخته شده است.

گام چهارم:مراحل فوق را برای هر پروتکل تکرار نموده و معانی فرموله شده و مرتبط به هم را در خوشه‌هایی از تِم‌ها (مقوله‌ها) قرار دهید.

گام پنجم: تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش.

گام ششم: فرموله کردن توصیف جامع پدیده تحت مطالعه به صورت یک بیانیه صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه که اغلب تحت عنوان ساختار ذاتی پدیده نام‌گذاری می‌شود.

گام هفتم: از طریق مراجعه مجدد به هر یک از شرکت‌کنندگان و انجام یک مصاحبه منفرد و یا انجام جلسات متعدد مصاحبه، می‌توان نظر شرکت‌کنندگان را در مورد یافته‌ها پرسید و نسبت به اعتبارسنجی نهایی یافته‌ها، اقدام نمود. هدف از این تحلیل، دستیابی به درک عمیق از تجربه‌های زیستهٔ کارکنان مراقبت‌های بهداشتی درباره معنا در محیط کار بود.

پس از مطالعه مکرر متون مصاحبه‌ها، از میان ۲۲ مصاحبه، ۱۳۰ عبارت معنادار از پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان استخراج و طی چند مرحله تقلیل و خوشه‌بندی به ۱۸ تم اصلی و در نهایت ۳ مقوله اصلی (شامل عوامل معناساز، چالش‌ها و پیامدها) تبدیل شد. این تم‌ها بیانگر ابعاد بنیادین معناسازی در زندگی سازمانی کارکنان هستند. به‌منظور استخراج مضامین اصلی و شناسایی ساختار نهایی

معنا در تجربه‌ی زیسته‌ی مشارکت‌کنندگان، فرایند تحلیل داده‌ها بر پایه‌ی مقایسهٔ مداوم و تلفیق یافته‌های حاصل از مراحل پیشین انجام گرفت. نمونه‌ای از جملات پاسخ‌دهندگان و کدگذاری‌های اولیه در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری‌های اولیه

پاسخ مصاحبه‌شونده	کد اولیه
عدالت در توزیع امکانات و منابع کاری برای ما خیلی مهم است؛ وقتی همه به‌طور عادلانه از منابع بهره‌مند شوند، حس بهتری نسبت به محیط کار پیدا می‌کنیم و این موضوع معناساز است	عدالت در توزیع منابع
سیاست‌های قوی برای جلوگیری از تبعیض در محیط کار، به ما این اطمینان را می‌دهد که در محیطی برابر و معناساز فعالیت می‌کنیم	ایجاد سیاست‌های منع تبعیض
وقتی تیم‌های حمایتی در محل کار شکل می‌گیرند، احساس می‌کنیم که تنها نیستیم و این موضوع باعث می‌شود معناساز در محیط کار برای ما ملموس‌تر شود. این تیم‌ها مثل خانواده‌ای هستند که در شرایط سخت کنارمان می‌ایستند و این حمایت روحیه ما را بالا می‌برد	ایجاد تیم‌های حمایتی
وقتی عملکردم به صورت منظم ارزیابی می‌شود، احساس می‌کنم که کارم دیده می‌شود و این موضوع برای من معناساز است چون انگیزه‌ام را بالا می‌برد	ارزیابی عملکرد منظم
شناسایی استعدادهای فردی در محیط کار باعث می‌شود که من خودم را ارزشمند ببینم و این به من حس معناسازی می‌دهد که توانایی‌هایم مورد توجه قرار گرفته است	شناسایی استعدادها

ادامه جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری‌های اولیه

پاسخ مصاحبه‌شونده	کد اولیه
دریافت بازخورد سازنده از همکاران و مدیران، باعث می‌شود نقاط قوت و ضعف خود را بهتر بشناسیم. این بازخوردها نقش مهمی در ایجاد یک فضای معناساز در محیط کار دارند و به بهبود عملکرد ما کمک می‌کنند	بازخورد سازنده
ارتقاء بر اساس توانایی‌های فردی که احساس کنم تلاش‌ها و مهارت‌هایم در محیط کار معناساز است و این باعث می‌شود که به کارم افتخار کنم	ارتقاء بر اساس توانایی‌های فردی
فرهنگ شنیدن فعال در تیم ما باعث شده که هر فرد احساس کند صدایش شنیده می‌شود و این موضوع به من کمک می‌کند که کارم معناساز در محیط کار باشد	توسعه فرهنگ شنیدن فعال
وقتی ابزارهای پیشرفته و مناسب در دسترس ما قرار می‌گیرد، کارها سریع‌تر و دقیق‌تر انجام می‌شود. این موضوع به‌عنوان یکی از عوامل معناساز در محیط کار، به افزایش رضایت و کیفیت خدمات کمک می‌کند	ارائه ابزارهای پیشرفته
داشتن مسیرهای شغلی مشخص باعث می‌شود که من در محیط کار احساس معناسازی کنم و بدانم که تلاش‌هایم به سمت رشد و پیشرفت هدایت می‌شود	مسیرهای شغلی مشخص
وقتی تصمیمات به صورت شفاف و واضح به ما اعلام می‌شود، احساس می‌کنیم که صدای ما شنیده می‌شود و این باعث می‌شود محیط کار برای ما معناساز باشد	شفافیت در تصمیم‌گیری
وقتی حس می‌کنم خدمت به جامعه انجام می‌دهم، این حس درونی باعث می‌شود که محیط کار برایم معناساز شود و انگیزه‌ام برای انجام وظایفم افزایش یابد	تقویت حس خدمت به جامعه
فرصت‌های کارآموزی که در محیط کار فراهم می‌شود، برای من خیلی معنادار است. این فرصت‌ها باعث می‌شود بتوانم مهارت‌های عملی بیشتری کسب کنم و این موضوع به من حس رضایت و معنا در کارم می‌دهد	فرصت‌های کارآموزی
وقتی فرصت یادگیری مهارت‌های جدید در محیط کار فراهم می‌شود، احساس می‌کنم که کارم فقط یک شغل نیست بلکه یک مسیر رشد و توسعه فردی است. این عامل معناساز باعث می‌شود با انگیزه بیشتری به وظایفم بپردازم	یادگیری مهارت‌های جدید
گسترش مهارت‌های فناوری در محیط کار یکی از عوامل معناساز برای من است. وقتی یاد می‌گیرم چگونه از فناوری‌های جدید استفاده کنم، حس می‌کنم که در خط مقدم مراقبت‌های بهداشتی هستم و این حس معنا و ارزش را به کارم اضافه می‌کند	گسترش مهارت‌های فناوری
تنظیم برنامه‌های کاری منعطف، به‌ویژه در شرایط پرتنش مراقبت‌های بهداشتی، یک عامل معناساز در محیط کار است. این انعطاف باعث می‌شود که بتوانم تعادل بهتری بین کار و زندگی شخصی‌ام برقرار کنم	تنظیم برنامه‌های کاری منعطف
در محیط کاری ما، وقتی مدیران حمایت از ایده‌های جدید را جدی می‌گیرند، حس می‌کنم که این موضوع یکی از عوامل معناساز در محیط کار است. وقتی ایده‌های نوآورانه مورد توجه قرار می‌گیرند و تشویق می‌شوند، انگیزه بیشتری برای مشارکت و بهبود فرآیندها ایجاد می‌شود	حمایت از ایده‌های جدید
داشتن فضای آزمایش و تجربه در محیط کار باعث می‌شود که بتوانیم بدون ترس از شکست، راهکارهای جدید را	فضای آزمایش و تجربه

امتحان کنیم. این فضا یکی از عوامل معناساز در محیط کار است که به ما اجازه می‌دهد یاد بگیریم و رشد کنیم.	
وقتی فرصت تأمل و خودشناسی برایم فراهم می‌شود، بهتر می‌توانم معنای کارم را درک کنم و این باعث می‌شود که در محیط کار احساس رضایت و معنا داشته باشم. خودشناسی کمک می‌کند تا با چالش‌ها و فشارهای کاری با آرامش بیشتری برخورد کنم و معنای واقعی حضورم در محیط کار را بهتر بفهمم.	تأمل و خودشناسی
زمان‌بندی انعطاف‌پذیر یکی از مهم‌ترین عوامل معناساز در محیط کار است. وقتی بتوانم شیفت‌هایم را با توجه به شرایط شخصی و خانوادگی تنظیم کنم، استرس کمتری دارم و عملکردم بهتر می‌شود	زمان‌بندی انعطاف‌پذیر
وقتی در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده می‌شوم و نظرهایم شنیده می‌شود، این موضوع باعث می‌شود کارم معناساز در محیط کار باشد و حس کنم واقعاً تاثیرگذارم	تشویق به مشارکت
وقتی برای ایده‌های نوآورانه پاداش در نظر گرفته می‌شود، احساس می‌کنیم تلاش‌هایمان دیده می‌شود و این موضوع یکی از عوامل معناساز در محیط کار است که انگیزه ما را برای ارائه راهکارهای خلاقانه افزایش می‌دهد	ارائه پاداش برای ایده‌های نوآورانه
استفاده از فناوری‌های پیشرفته در کار روزمره، باعث می‌شود که کارها آسان‌تر و موثرتر انجام شود. این فناوری‌ها به‌عنوان عوامل معناساز در محیط کار، به ما کمک می‌کنند تا کیفیت مراقبت‌های بهداشتی را ارتقا دهیم	استفاده از فناوری‌های پیشرفته
مدیران وقتی نیازهای فردی ما را درک می‌کنند و به آن‌ها توجه می‌کنند، این باعث می‌شود محیط کار برای من معنا در محیط کار باشد و احساس ارزشمندی کنم	درک نیازهای فردی
اخلاق کاری برای من یکی از مهم‌ترین عوامل معناساز در محیط کار است. وقتی همه به اصول اخلاقی پایبند باشند، اعتماد و احترام متقابل شکل می‌گیرد و این باعث می‌شود که کار کردن در آن محیط برایم معنادارتر شود و احساس کنم که در یک محیط سالم و ارزشمند فعالیت می‌کنم	توجه به اخلاق کاری

در جدول (۳ و ۴ و ۵) می‌توان تم‌های نهایی حاصل از یافته‌ها را مشاهده کرد: هفت تم مربوط به عوامل معناساز در محیط کار، هفت تم مربوط به چالش‌های موجود در مسیر ایجاد و حفظ عوامل معناساز در زندگی سازمانی از دیدگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و چهار تم مربوط به پیامدهای مثبت ایجاد یک محیط کار معنادار برای کارکنان مراقبت‌های بهداشتی است.

جدول (۳) عوامل اصلی شکل‌دهنده معنا در زندگی سازمانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها بیانگر آن است که ایجاد معنا در محیط کار تنها به یک بعد محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از شرایط فیزیکی مناسب، حمایت سازمانی، روابط انسانی مثبت، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و توجه به ابعاد معنوی و روانی کارکنان در شکل‌گیری تجربه کاری معنادار نقش دارند. وجود این عوامل می‌تواند احساس ارزشمندی، تعلق سازمانی و انگیزش کارکنان را تقویت کند.

جدول ۳. شناسایی عوامل معناساز در محیط کار از دیدگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی

تم اصلی	تم فرعی
شرایط فیزیکی و محیطی کار	ایمنی محیط کار
	راحتی و بهداشت محیط کار
	زیبایی محیط کار
امکانات رفاهی و مالی	حقوق و مزایا
	امکانات رفاهی
	حمایت مالی در بحران‌ها
کیفیت روابط انسانی و حمایت اجتماعی	روابط محترمانه و سازنده
	حمایت اجتماعی
فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی	آموزش حرفه‌ای
	ارتقای شغلی
	تشویق خلاقیت و نوآوری
سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی	مدیریت حمایتی
	سیاست‌های عادلانه
معنویت و هوش معنوی	ایجاد حس معنا در کار
	تقویت هوش معنوی
کاهش استرس و فشار شغلی	مدیریت استرس
	تعادل کار و زندگی

جدول (۴) موانع و چالش‌هایی را نشان می‌دهد که می‌توانند مانع شکل‌گیری یا تداوم معنا در محیط کار شوند. یافته‌ها نشان می‌دهد عواملی مانند فشار کاری بالا، کمبود منابع، ضعف ارتباطات سازمانی، ناامنی شغلی و دشواری در انطباق با تغییرات فناوری از مهم‌ترین چالش‌های تجربه‌شده توسط کارکنان هستند. وجود این موانع نه‌تنها کیفیت زندگی سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه می‌تواند انگیزه، عملکرد و ماندگاری نیروی انسانی در سازمان‌های سلامت را نیز کاهش دهد.

جدول ۴. شناسایی چالش‌های موجود در مسیر ایجاد و حفظ عوامل معناساز در زندگی سازمانی

تم اصلی	تم فرعی
فشار کاری و فرسودگی روانی	عدم مدیریت فشار کاری
	حجم غیرمنعطف وظایف
	چالش‌های جسمی–محیطی
نرخ بالای ترک خدمت و بی‌ثباتی تیم‌ها	عدم جذب و نگهداشت کارکنان
	ضعف در انگیزه تیمی

ادامه جدول ۴. شناسایی چالش‌های موجود در مسیر ایجاد و حفظ عوامل معناساز در زندگی سازمانی

تم اصلی	تم فرعی
کمبود منابع و حمایت سازمانی	محدودیت های فیزیکی
	نبود حمایت سازمانی
چالش‌های ارتباطی و تعارضات درون‌سازمانی	عدم مدیریت تعارض
	ضعف در ارتباطات
تهدیدات امنیت شغلی و مالی	فقدان امنیت شغلی
	نبود حمایت مالی
کاهش کارایی و کیفیت اجرایی	ضعف در تعیین شاخص‌های عملکرد
	نارسایی در نظارت و ارزیابی
	آموزش و توانمندسازی ناکافی
	نبود فرصت‌های رشد
چالش‌های فناوری و انطباق با تغییرات	ضعف در آموزش و مهارت‌آموزی
	مقاومت در برابر تغییرات

جدول (۵) پیامدهای مثبت ایجاد یک محیط کار معنادار را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که زمانی که کارکنان احساس معنا و ارزش در کار خود تجربه می‌کنند، سطح تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان افزایش‌یافته و احتمال ترک خدمت کاهش می‌یابد. همچنین چنین محیطی به ارتقای سلامت روان و تاب‌آوری کارکنان کمک کرده و در نهایت موجب بهبود کیفیت مراقبت‌های بالینی، افزایش بهره‌وری فردی و عملکرد بهتر تیمی و سازمانی می‌شود.

جدول ۵. پیامدهای مثبت ایجاد یک محیط کار معنادار برای کارکنان مراقبت‌های بهداشتی

تم اصلی	تم فرعی
افزایش تعهد سازمانی و کاهش ترک خدمت	تعهد سازمانی
	رضایت شغلی

	کاهش ترک خدمت
ارتقای سلامت روان و تاب‌آوری	سلامت روان
	تاب‌آوری روانی
بهبود کیفیت مراقبت‌های بالینی	دقت و صحت در مراقبت
	مهارت‌های تخصصی
	رضایت بیماران
تقویت بهره‌وری و عملکرد سازمانی	بهره‌وری فردی
	عملکرد تیمی
	عملکرد سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل معناساز در زندگی سازمانی از نگاه کارکنان مراقبت‌های بهداشتی به شیوه پدیدارشناسی انجام شد. نتایج نشان داد که فرآیند معناسازی در محیط کار ماهیتی پویا، چندبعدی و در عین حال آسیب‌پذیر دارد و تحت تأثیر تعامل میان عوامل فردی، محیطی و سازمانی شکل می‌گیرد. براساس یافته‌های این پژوهش، عوامل معناساز در زندگی سازمانی مراقبت‌های بهداشتی از هفت عامل بنیادین تأثیر می‌پذیرد: شرایط فیزیکی و محیطی مطلوب، امکانات رفاهی و حمایت‌های مالی، روابط انسانی و حمایت اجتماعی، فرصت‌های رشد و ارتقاء، سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی، معنویت و هوش معنوی و کاهش استرس و فشار شغلی. این عوامل در تعامل با یکدیگر ساختاری چندلایه از معناسازی را می‌سازند که در سطح فردی، سازمانی و حرفه‌ای قابل تبیین است و با چارچوب نظری استیگر[1] (۲۰۲۲) و مدل حس‌سازی میتلیس و کریستیانسون (۲۰۱۴) نیز همخوانی دارد.

یافته‌ها نشان می‌دهد شرایط محیطی مناسب و امکانات کافی، بخشی از زیربنای تجربه معنا را تشکیل می‌دهد و کارکنان زمانی احساس ارزشمندی و هدفمندی بیشتری دارند که محیط کارشان از امنیت، نظم و امکانات مناسب برخوردار باشد؛ موضوعی که بانشی و همکاران (۱۴۰۳) آن را از عناصر بنیادی معنایابی دانسته‌اند و در پژوهش‌های بین‌المللی همچون هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) نیز تأیید شده است. حمایت‌های مالی و رفاهی نیز نقش مهمی در افزایش انگیزش و انسجام روانی کارکنان دارد و یافته‌های حکاک و همکاران (۱۴۰۱) و آلبرشت و همکاران[2] (۲۰۲۱) این ارتباط را تقویت می‌کند.

روابط انسانی مثبت، پیوند اجتماعی و حمایت همکاران، یکی از نیرومندترین منابع معناسازی معرفی شد؛ به‌گونه‌ای که نبود این روابط، موجب افت روانی و کاهش رضایت شغلی می‌گردد. این عامل در پژوهش جمشیدی و نیک‌نام (۱۴۰۳) و نیز در یافته‌های هوانگ و همکاران (۲۰۲۳) بسیار متمایز است. همچنین فرصت‌های رشد و تقویت احساس پیشرفت و امکان شکوفایی حرفه‌ای برای کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است و با نتایج دهقانی‌زاده و احمدی (۱۴۰۳) و با دیدگاه‌های استیگر (۲۰۲۲) درباره نقش ارزش و هدف در فرایند معناسازی همسو است.

سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی نیز تأثیر مستقیم بر چگونگی تفسیر کارکنان از رویدادهای محیط کار دارد. مدیریت عادلانه، شفاف و مشارکت‌محور موجب تقویت معنا و اعتماد می‌شود، در حالی که بی‌عدالتی و ساختارهای مبهم، تجربه معنا را تضعیف می‌کنند؛ موضوعی که در پژوهش عارف و همکاران (۱۳۹۸) و آلبرشت و همکاران (۲۰۲۱) مورد تأکید قرار گرفته است. در کنار این عوامل، معنویت و ارزش‌های اخلاقی برای بسیاری از کارکنان منبع اصلی معنا بوده و به آنان در مواجهه با فشارهای محیطی کمک می‌کند؛ یافته‌ای که با پژوهش اسکندری و مهداد (۱۴۰۰) و استیگر (۲۰۲۲) نیز هماهنگ است. سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی نیز به‌طور مستقیم بر نحوه تفسیر کارکنان از رویدادهای محیط کار اثرگذار است. مدیریت عادلانه، شفاف و مشارکت‌محور به تقویت معنا، اعتماد و انسجام ادراکی منجر می‌شود، در حالی که بی‌عدالتی، ابهام و نبود شفافیت در ساختارها می‌تواند معناسازی در کار را تضعیف کند؛ نکته‌ای که در پژوهش عارف و همکاران (۱۳۹۸) و آلبرشت و همکاران (۲۰۲۱) نیز مورد توجه قرار گرفته است، معنویت و ارزش‌های اخلاقی برای بسیاری از کارکنان منبعی اساسی در شکل‌دهی به معناسازی محسوب می‌شود و آنان را در مواجهه با فشارهای محیطی توانمند می‌سازد؛ نتایج این پژوهش با یافته‌های اسکندری و مهداد (۱۴۰۰) و استیگر (۲۰۲۲) نیز همخوانی دارد. در نهایت، کاهش فشارهای روانی، مدیریت استرس و ایجاد توازن در وظایف شغلی نقش اساسی در تقویت معنا دارد. پژوهش پرهیزکاری و همکاران (۱۳۹۹)

1. Steger
2. Albrecht et al

نشان می‌دهد امید و تاب‌آوری توان مقاومت در برابر تنش‌های محیطی را بالا می‌برد و یافته‌های کنوال و همکاران (۲۰۲۰) نیز این سازوکار را تأیید می‌کند.

به‌طور کلی، ترکیب این هفت عامل نشان می‌دهد که معناسازی در محیط‌های درمانی فرآیندی پویا، چندبعدی و مبتنی بر تعامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی است. همسویی کامل یافته‌های این پژوهش با مطالعات داخلی و بین‌المللی—از جمله استیگر، میتلیس و کریستیانسون، هوانگ، آلبرشت، کنوال و میز—اعتبار نظری نتایج را تقویت کرده و نشان می‌دهد این عوامل در سطح جهانی نیز به‌عنوان ستون‌های معناسازی در حوزه سلامت شناخته می‌شوند.

یافته‌ها بیانگر وجود هفت عامل معناساز اصلی بودند: شرایط فیزیکی و محیطی مطلوب کار، امکانات رفاهی و حمایت‌های مالی، روابط انسانی و حمایت اجتماعی، فرصت‌های رشد و ارتقای شغلی، سبک مدیریت و سیاست‌های سازمانی، معنویت و هوش معنوی و کاهش استرس و فشار شغلی. این عوامل موجب ارتقای انگیزه، افزایش رضایت شغلی و بهبود کیفیت خدمات مراقبتی شدند. در مقابل، هفت چالش اصلی نیز شناسایی شد که تداوم معنابخشی را با دشواری روبه‌رو می‌کند؛ شامل فشار کاری و فرسودگی روانی، نرخ بالای ترک خدمت و بی‌ثباتی تیم‌ها، کمبود منابع و حمایت سازمانی، چالش‌های ارتباطی و تعارضات درون‌سازمانی، تهدیدات امنیت شغلی و مالی، کاهش کارایی و کیفیت اجرایی و چالش‌های فناوری و انطباق با تغییرات. این چالش‌ها مستقیماً بر سلامت روان، رضایت شغلی و عملکرد مؤثر کارکنان اثرگذارند. بر اساس نتایج، ایجاد یک محیط کاری معنادار و حمایت‌کننده مستلزم توجه همه‌جانبه به ابعاد مختلف کار است. فراهم کردن شرایط فیزیکی مناسب، حمایت‌های مالی، روابط انسانی مثبت، فرصت‌های رشد و ارتقاء، مدیریت عادلانه و توجه به معنویت کارکنان، از الزامات اصلی برای حفظ سلامت روان، افزایش تعهد و ارتقای کیفیت خدمات محسوب می‌شود. همچنین کاهش استرس و فشار کاری از طریق برنامه‌های حمایتی، موجب پایداری سلامت روانی و جسمی کارکنان خواهد شد. در مجموع، این پژوهش تأکید می‌کند که مدیران و سیاست‌گذاران حوزه سلامت باید با اتخاذ رویکردی جامع، به عوامل معناساز و چالش‌های سازمانی توجه ویژه نشان دهند تا زمینه ایجاد محیط‌های کاری سالم، معنادار و انگیزشی فراهم گردد. چنین محیط‌هایی نه‌تنها کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا می‌دهد، بلکه موجب افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی نیز خواهد شد. یافته‌های این پژوهش درباره‌ی معناسازی در محیط کار نشان داد که تجربه‌ی معنا در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی حاصل تعامل میان عوامل فردی، سازمانی و ارزشی است؛ از جمله شرایط فیزیکی مطلوب، روابط انسانی، سبک مدیریت حمایتی، امکانات رفاهی، فرصت‌های رشد، معنویت در کار و کاهش فشار شغلی. این نتایج با متون داخلی و خارجی هم‌خوانی قابل‌توجهی دارد.

در تبیین یافته‌ها می‌توان اذعان داشت که اگر شرایط و بستر مناسبی برای امر پژوهش فراهم نشود، هر اندازه که کارکنان بخش بهداشت و درمان از انگیزه‌های درونی و تمایل به ارائه خدمات انسانی برخوردار باشند، امکان بروز کامل ظرفیت‌های معناساز آنان محدود خواهد شد. نبودِ حمایت‌های سازمانی، فشارهای محیطی و کمبود منابع، موجب می‌گردد که تجربه «معنا در کار» که در یافته‌های این پژوهش به‌عنوان عاملی بنیادین در رضایت، تعهد و سلامت روان کارکنان شناسایی شد، تضعیف شود. به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که فرآیند معناسازی در محیط‌های مراقبتی صرفاً محصول ویژگی‌های فردی کارکنان نیست، بلکه در بستر ساختارهای سازمانی، سیاست‌ها و الگوهای مدیریتی شکل می‌گیرد؛ بنابراین، تقویت زیرساخت‌های حمایتی، بازنگری در سیاست‌های مدیریت انسانی و ایجاد نظامی کارآمد برای رشد و تعالی فردی و گروهی کارکنان، از الزامات اساسی برای پایداری و تداوم تجربه معنا در محیط کار به شمار می‌رود. توجه به این مؤلفه‌ها نه‌تنها موجب ارتقای سرمایه انسانی در سازمان‌های مراقبتی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز افزایش تاب‌آوری، رضایت و کیفیت خدمات ارائه‌شده نیز خواهد بود.

در نهایت پیشنهادهایی برای مدیران مراکز بهداشتی درمانی به شرح زیر ارائه می‌شود: ۱- با بهبود شرایط فیزیکی و رفاهی، تقویت روابط محترمانه و حمایت اجتماعی و ایجاد فضای مشارکت و اعتماد، زمینه تجربه مثبت کارکنان از محیط کار را فراهم کنند. ۲- با بازتوزیع عادلانه حجم کار، پیشگیری از فرسودگی شغلی، فراهم‌سازی فرصت‌های آموزش و ارتقای شغلی و ارائه بازخورد و قدردانی مؤثر، انگیزش و احساس ارزشمندی کارکنان را تقویت کنند. ۳- با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مدیریت سازنده تعارضات، توجه به امنیت شغلی و حمایت از نیازهای روانی و اجتماعی کارکنان، زمینه افزایش تعهد، سلامت روان و کیفیت عملکرد را فراهم کنند. همچنین پیشنهادهایی برای سیاست‌گذاران حوزه سلامت عبارت‌اند از: ۱- سیاست‌های جذب، نگهداشت، امنیت شغلی، پرداخت و ارتقای کارکنان با هدف کاهش بی‌ثباتی نیروی انسانی و تقویت احساس عدالت و تعلق سازمانی بازطراحی شود. ۲- شاخص‌های مرتبط با معناداری کار، سلامت روان، فشار شغلی و حمایت سازمانی در

سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه منابع انسانی نظام سلامت لحاظ و به‌صورت دوره‌ای پایش شوند. ۳- تخصیص منابع کافی برای بهبود محیط کار، آموزش و توانمندسازی، مدیریت استرس و سازگاری کارکنان با فناوری‌ها و تغییرات سازمانی در اولویت سیاست‌گذاری قرار گیرد.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از: ۱- محدود بودن یافته‌ها به بافت سازمانی و فرهنگی مراکز بهداشتی درمانی شهر یزد و محدودیت تعمیم‌پذیری آن‌ها. ۲- اتکای داده‌ها به روایت و ادراک ذهنی مشارکت‌کنندگان و احتمال تأثیر سوگیری در بازگویی تجربه‌ها. ۳- محدودیت حجم نمونه و ماهیت پدیدارشناختی مطالعه در تعمیم‌یافته‌ها به سایر جوامع و سازمان‌ها. ۴ - تأثیرپذیری تجربه معناداری کار از شرایط زمانی، شغلی و محیطی حاکم بر دوره مطالعه. ۵- احتمال تأثیر تعامل پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان بر نحوه بیان و تفسیر تجربه‌های زیسته.

با توجه به تجربه این پژوهش، برای تحقیقات آتی توجه به موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

– با توجه به تأثیرپذیری معناداری از شرایط زمانی و محیطی، مطالعات طولی انجام شود تا مشخص گردد تجربه معناداری چگونه در طول زمان شکل می‌گیرد، تضعیف می‌شود یا بازسازی می‌شود و چه رویدادهای سازمانی، مانند تغییر مدیر، افزایش فشار کاری، بحران‌های سازمانی یا تغییرات فناورانه، این فرایند را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

– پژوهش‌های آینده با رویکرد چندسطحی، تأثیر هم‌زمان عوامل فردی، شغلی، تیمی و سازمانی را بر تجربه معناداری بررسی کنند؛ به‌گونه‌ای که مشخص شود چه میزان از تفاوت در تجربه معناداری ناشی از ویژگی‌های فرد و چه میزان ناشی از جو و ساختار سازمانی است.

– مطالعه تطبیقی میان پزشکان، پرستاران، کارکنان اداری و سایر گروه‌های حرفه‌ای و نیز مقایسه کارکنان رسمی، قراردادی و شرکتی انجام شود تا مشخص گردد کدام عوامل و چالش‌ها برای گروه‌های مختلف اهمیت بیشتری دارند.

تضاد منافع

نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی

پژوهش حاضر از هیچ مؤسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله نویسندگان از پزشکان، پرستاران و کارشناسان بهداشت مراکز بهداشتی درمانی مشارکت‌کننده در پژوهش که با اختصاص وقت ارزشمند خود و بیان صادقانه تجربه‌های زیسته، دیدگاه‌ها و دریافت‌هایشان از معناداری کار، زمینه شکل‌گیری یافته‌های این مطالعه را فراهم کردند، صمیمانه قدردانی می‌نمایند. همچنین از مدیران و مسئولان مراکز بهداشتی درمانی که با تسهیل دسترسی پژوهشگران به مشارکت‌کنندگان و فراهم‌سازی شرایط اجرای مصاحبه‌ها، در فرایند انجام پژوهش همکاری کردند، سپاسگزاری می‌شود.

References

Afshari, L. (2021). Identification through meaning-making: identity enactment towards organizational commitment. *Human Resource Development International*, 26(1), 7-28. https://doi.org/10.1080/13678868.2021.1996171

Albert, D. (2024). What do you mean by organizational structure? Acknowledging and harmonizing differences and commonalities in three prominent perspectives. *Journal Org Design*, 13, 1–11. 10.1007/s41469-023-00152-y

Albrecht, S. L. Green, C. R. & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045. https://doi.org/10.3390/su13074045

Aleksić, D., Černe, M., & Batistič, S. (2023). Understanding meaningful work in the context of technostress, COVID-19, frustration, and corporate social responsibility. Human Relations, 77(3), 426–451. https://doi.org/10.1177/00187267221139776

Aref, H. Seyed Javadin, S. R. Pour Ezzat, A. A. & Mohammadi Elyasi, G. (2019). Sensemaking: Conceptual analysis and applications in human resource management. *Public Administration*, *11*(3), 509–529. (In Persian) DOI: 10.22059/jipa.2019.268468.2405

Baneshi, E. Ahmadi Kohnali, R. & Salari, M. (2024). Examining the concept of "meaningful work" in the oil industry: A case study of Bandar Abbas Oil Refining Company. *Sustainable Human Resource Management*, *6*(10), 253–271. (In Persian) DOI: 10.22080/SHRM.2024.4834

de Sousa, I. M. O., Kaczam, F., Dalazen, L. L., Lucena, W. G. L., da Silva, W. V., & da Veiga, C. P. (2023). The dynamics of the life cycle theory and organizational culture: a systematic

literature review. *SN Business &Amp; Economics*, 4(1). https://doi.org/10.1007/s43546-023-00612-3

Dehghanizadeh, M. & Ahmadi, F. (2024). Antecedents of employees' innovative behavior: Emphasizing the role of meaningful work, thriving at work, and employee self-leadership. *Innovation Management in Defense Organizations*, *7*(1), 27–56. (In Persian) DOI:10.22034/QJIMDO.2023.399725.1591

Ebadi A, Tabanejad Z. (2022). Evaluating the quality of work life among nurses: a systematic review. *J Arch Mil Med*, 10(1). doi: 10.5812/jamm-118471.

Ertemsir E, Bal Y, Demirhan A and Kökalan Ö. (2024). The moderating role of workplace spirituality on the effect of organizational justice on job satisfaction. *Front. Psychol*. 15, 1360913. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1360913.

Eskandari Gharivand, F. & Mehdad, A. (2022). The effect of mindfulness on job performance and job stress among employees of Parsian Eye Clinic: The mediating role of meaning in work. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, *22*(4), 90–100. (In Persian) DOI: 10.30486/jsrp.2020.1885151.2196

Fay, D. Strauss, K. Schwake, C. & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology: An International Review*, 72(2), 506–534. https://psycnet.apa.org/record/2022-58048-001

Hakkak, M. Fe'li, R. & Bazgir, A. (2022). Designing a model of employee flourishing in organizational life. *Social Welfare*, *22*(84), 363–396. (In Persian) 20.1001.1.17358191.1401.22.84.9.5

Huang Z, Sindakis S, Aggarwal S and Thomas L (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining academic research and development environments. *Front. Psychol*, 13, 1060412. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1060412.

Huang, Y., Zhang, H., Qin, Z., Zou, Y., Feng, Z., & Cheng, J. (2023). The impact of meaning in life and professional happiness on the turnover intention of health care workers: a cross-sectional study from China. Human Resources for Health, 21(1). https://doi.org/10.1186/s12960-023-00878-6

Kanwal, A. Maqsood, R. & Karim, M. (2020). The impact of meaningful work on employee identity and the mediating role of employee resilience. *Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies*, 1(1), 30–47. https://doi.org/10.32350/jarms/2020/0101/905

Katsaros, K.K. (2022), Exploring the inclusive leadership and employee change participation relationship: the role of workplace belongingness and meaning-making. *Baltic Journal of Management*, 17(2) 158-173. https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0104

Khan, S. Khan, M. I. . Rais, M. & Aziz, T. (2023). Organizational Productivity: A Critical Analysis of the Impact of Employee Motivation . *Reviews of Management Sciences*, 5(1), 13–37. https://doi.org/10.53909/rms.05.01.0192.

Kudesia, R. S. (2017). Organizational Sensemaking. *Industrial and Organizational Psychology Online Publication*. DOI: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.78.

Kukolj, S. Deretić, N. & Kamiš, A. (2023). Research on the quality of work life and employee motivation in it company. *SCIENCE International journal*, 2(3), 157-163. doi: 10.35120/sciencej0203157k.

Li P, Wang Y, Zhang M. (2022). Translation and validation of the Work-Related Quality of Life Scale (WRQoLS-2) in a nursing cohort. *Contemp Nurse*, 58(5–6), 435–445. doi: 10.1080/10376178.2022.2147849.

Maitlis, S. & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 57–125. https://doi.org/10.1080/19416520.2014.873177.

Meese, K., Boitet, L., Sweeney, K., Gorman, C. A., Nassetta, L., Patel, N., & Rogers, D. (2024). Don't Go: Examining the Relationships Between Meaning, Work Environment and Turnover Intention Across the Entire Healthcare Team. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17, 353–366. https://doi.org/10.2147/jmdh.s437816

Moghaddasi, A. & Karimi, R. (2023). The effect of ERP implementation on organizational sensemaking with an organizational Sensemaking approach. In *Proceedings of the 7th*

Conference on Economic and Management Studies in the Islamic World. Tehran, Iran. (In Persian)

Pignault, A., & Houssemand, C. (2021). What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. Psicologia: Reflexão E Crítica, 34(1), 2. https://doi.org/10.1186/s41155-020-00167-4

Prithivi S, & Thilagaraj A. (2024). Influencing Factors Of Work Life Quality In The Health Sector. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 6315–6322. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3091.

Sibuea, Z.M. Sulastiana, M. Fitriana, E. (2024). Factor Affecting the Quality of Work Life Among Nurses: A Systematic Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17, 491-503. DOI:10.2147/JMDH.S446459.

Steger, M. (2022). Making Meaning in Life: A Thematic Review of Successful Experimental Psychological and Psychotherapeutic Interventions. In book: *Proceedings of the Meaning in Life International Conference 2022 - Cultivating, Promoting, and Enhancing Meaning in Life Across Cultures and Life Span* (MIL 2022) (pp.5-20). DOI:10.2991/978-94-6463-096-1_2.

van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. The Spanish Journal of Psychology, 23. https://doi.org/10.1017/sjp.2020.55

Wahby, S. Mona Abdel Ghany, Hazem Rasheed (2022). Explaining the effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Work Performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 05(12). DOI:10.47191/ijsshr/v5-i12-63.

Zammitti A, Magnano P and Santisi G .(2021). The Concepts of Work and Decent Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence. *Front. Psychol*, 12, 660721. Doi: 10.3389/fpsyg.2021.660721.